

<論文>マネジメント史方法論序説

著者	幸田 浩文
著者別名	Kohda Hirofumi
雑誌名	経営論集
巻	49
ページ	183-204
発行年	1999-03-31
URL	http://id.nii.ac.jp/1060/00005598/



マネジメント史方法論序説

幸 田 浩 文

はじめに

- I. マネジメント史研究の必要性
 - II. マネジメント史にみる研究アプローチ
 - III. 知識形態としてのマネジメント史
 - IV. マネジメントの歴史的方法論の重要性
- むすびにかえて

はじめに

「1つの学問の歴史は学問そのものである」(Die Gershichte einer Wissenschaft ist Wissenschaft selbst) というゲーテ (Goethe, J.W.) の言葉にあるように¹⁾、学問としての経営学を理解するためには、まずもってその史的展開を知る必要がある。経営学の史的側面を対象とする代表的な研究分野に経営学史²⁾がある。経営学史は、経営学の歴史的発展過程の科学的分析を通じて、経営学の発展法則を解明することを目的としている。しかし、ややもすると経営学史がたんなる経営学説・理論研究にとどまっている場合が多く見受けられる。言い換えれば、経営学の史的展開過程で生まれた学説・理論の解説・解釈学をもって経営学史としているのである。もちろん、われわれは、経営学の文献考証史的方法論の側面を否定するものではないが、こうした傾向も経営学史の方法論あるいは経営学の歴史的方法論の欠如に起因しているのではないだろうか。

わが国の経営学史の方法論については、田中照純氏 (立命館大学) によれば、諸外国ではほとんど無視されているのに比べて、不十分とはいえ散見できるという³⁾。彼は、これまでの経営学史研究の学問的意義とともに方法論研究の立ち遅れを指摘し、新たな方法論を提起している。経営学史には、現在の経営学の姿を正確に把握し、未来の経営学を構築するという重要な役割が課せられている。そのためには、たんに現実の社会・経済的コンテキストだけでなく、「上部構造内部での相互作用や経営学その他の内部矛盾による自己発展性などを考慮」した「総合把握の方法」が必要と考えられる⁴⁾。しかし、彼は、この方法は従来のものよりも全面的かつ科学的に優れていると評価するも、客観的要因だけしか言及しておらず、経営学史を形成するあるいは経営学説を生み出す主体的要因の影響を見逃していると、その具体的内容として主体の階級性、生き立ち、知識水準を挙げる⁵⁾。さらには、この主体的要因の影響に関連して、研究者の思想の影響を重視する「思想史的アプローチ」

(裴富吉氏)をはじめ、企業経営の発展段階と経営学説の生成発展とのを密接に関連づけようとする「科学史的研究方法」(森哲彦氏)といった最近のわが国の経営学史研究の新たな展開を紹介する。

だが本稿は、上記のようなわが国の経営学史の方法論研究を目的としていない。ここでは、そうしたテーマがほとんど無視されてきたといっても過言ではないアメリカ経営学研究分野でのマネジメント史 (history of management; management history) 研究の必要性ならびに歴史的方法論 (historical methodology) の重要性を取り上げ、その研究分野の現状と課題について考察することにした。すなわち、Ⅰ. マネジメント史は研究に値するテーマなのか、Ⅱ. このテーマへどのようにアプローチしたらよいのか、Ⅲ. 歴史的データをどのように集めるのか、Ⅳ. 適切な歴史的方法論にはどのようなものがあるのかといったテーマを取り上げることにする。

Ⅰ. マネジメント史研究の必要性

マネジメント思想家として著名なレン (Wren, D.A.) は、マネジメント史研究は、第1に、変化を認知するための理論的な基準線を設定すること、第2に、研究および実践の課題を組み立てること、そして第3に、知識の構築と統合に理論的枠組みを提供するのに役立つことと、その必要性を強調する⁶⁾。また、スコット (Scott, W.G.) も、マネジメント研究分野における歴史研究の重要性について次のように述べる⁷⁾。

「哲学者ジョージ・サンタヤナ (George Santayana) が書いているように、『歴史を忘れる者たちは、それを追体験する運命にある。』歴史を忘れることは、すでに知られていることを今一度発見するという浪費的な努力をすることである。現代のマネジメント理論家は、ときとしてこの罠に落ちる。……過去は、現在を明らかにする」と。

さらにスコットは、マネジメント理論の歴史を研究する際の指針として、次の4つの方法を挙げている。

1) 主題に関連する可能性のある印刷された、記述された、あるいは口述された文献の収集。

それらには、実際の事件や当該人物自身が、直接書いた印刷物や述べたことを記録したテープやフィルムなどの一次的資料と、後世の人びとによって作成された証拠からなる二次的資料がある。ほとんどのマネジメント史は、二次的資料に基づいて作られており、伝統的な解釈が簡略化され、繰り返し用いられている場合が少なくない。

2) 出所不明な文献の除外。

マネジメント史研究はもとより、歴史研究においては、用いる文献・資料・史料の真偽を確認することが重要である。とくに出典が明らかでない文献の取り扱いには注意すべきである。信頼性の問題は、新たに発見されたあるいは評価されなかった原資料を採用する時に起こる。

3) 信頼できる正真の物的根拠や証拠からの引用。

例えば、文献などが本物と確認された後も、著者が信用できるかどうかを判断しなければならない。こうした判断には、技術・知識ともかなりの能力を必要とする。

4) 意義ある説話での信用できる情報の提示。

スコットは、この最後の方法論が、歴史研究において最も重要なレベルであるという。それは、収集した情報が読者にとって有意義となるように、納得のいく説話あるいは物語を描くことである。たんに事実を報告するだけでは不十分である。彼は、この歴史研究の4)のレベルについて、以下のように詳述している。

歴史研究における事実には、準拠枠や時代背景や発生原因・事情が説明されていなければならない。すなわち、歴史的事実に状況説明が加わって、はじめて納得のいく、そして意味ある歴史的説話ができあがる。したがって、マネジメント史の現代マネジメント理論への最大の貢献は、時代背景を提供することである。とはいえ、どのマネジメント理論や人物に歴史的重要性を置くかは、その状況に応じて幅広い選択の余地が残されている。スコットは、この状況として次の4つを挙げている⁸⁾。

1) 技術的状况—有効な組織システムは、その技術的状况に依存していると考えられる。すなわち、技術の程度によって組織システムは変化する。したがって、マネジメント史において、個々の組織理論を生み出した技術的状况を理解することが、新しいマネジメント理論を構築する際に役立つ。

2) 経済的状况

マネジメント理論の選択原理(目的)が、収益性、経済性そして生産性と変化しても、出力(O; Output)を入力(I; Input)で除した効率(E; Efficiency)の概念であらわされる経済的状况は、工業国において産業革命以来変わっていない。この効率の探求が、文化・国・企業形態を問わず、先進社会における管理者の目的となっている。

3) 政治的状况

現代のアメリカのマネジメントは、19世紀末の進歩主義運動から始まった。これは、合理性・科学・道徳に基づく進歩主義の原則を用いて企業や政府を改良しようとする極めて政治的な運動であった。いわゆる科学的管理は、こうした進歩主義的な時代の産物である。しかし、進歩主義は、科学的管理技法を超えて浸透していった。このように、アメリカにおいてマネジメントは、政治的環境の一部となっている。したがって、マネジメント史研究では、政治的状况を考慮する必要がある。

4) 文化的状况

マネジメントにおける最も顕著な文化状况の変化は、産業界への人道主義の導入であった。すなわち、1930年代以降のマネジメント思想と実践への人間関係論・行動科学の導入である。その結

果、組織観が機械的見解から有機的見解へ、また人間観が労働力商品・賃金労働者から社会人・管理人へと転換した⁹⁾。

マネジメント史の最大の目的は、上の4つの状況を考慮に入れ、①マネジメント理論を統合し、②マネジメントにおける著名人を正確に評価し、そして③過去のマネジメント事象について信頼できる説明を提示することにある。

Ⅱ. マネジメント史にみる研究アプローチ

ニブズ (Nevins, A.) は、歴史を「批判的な研究精神で書かれた過去の事象についての何らかの記述や分析」と定義する¹⁰⁾。

歴史は、学問の基礎的研究において重要な役割を果たしている。というのは、その学問の歴史についての知識は、研究者各人の業績の相対的重要性を理解し、全体的にそれを位置づけることに非常に役立つからである。つまり、歴史研究は、学問の方法論—研究アプローチとして不可欠な機能をもっているといえる。実際、こうした知識がなければ、古い事実や見解を新しいそれらと見間違えう恐れがあるし、新しい理論や技術の意味を評価するための基準線がないことになる¹¹⁾。学問分野の系統的な根源つまり歴史を理解することによってのみ、現代の多様性を明らかにすることができる。すなわち、過去によって現在を説明することができるのである。

アメリカ経営学が、学問として成立してわずか百数十年しか経過していない。しかし、その発展はめざましく、その史的展開を体系的かつ科学的に概観し理解するには、いくつかの研究アプローチがある。

1つ目は、研究者の著作や論文を中心とする「文献考証史的方法」、次に、その理論が生じた歴史的、社会的、経済的背景との関連あるいは生成の必然的要請を解明する「因果関連史的方法」がある¹²⁾。3つ目には、これまでにあらわれた主要なマネジメント学説の研究方法に関する内面的発展の関連を把握する「方法史的方法」¹³⁾、4つ目は、ヒックス (Hicks, H.G.) やレン (Wren, D.A.) らにみられるように、①科学的管理以前の時代 (初期的管理思想の時代)、②科学的管理の時代、③人間関係論の時代 (社会人の時代)、④精緻化・拡大・統合の時代 (現代)、といったマネジメント思想を基準とした「時期・時代区分的方法」である¹⁴⁾。5つ目は、4つ目とほぼ同じだが、クーンツ (Koontz, H.) の学派分類にみられるように、学派の発展過程を年代記的にとらえる「時系列的方法」である¹⁵⁾。そのなかでも、もっとも言及され引用されているものにクーンツの学派分類がある。それは、ファヨール (Fayol, H.) を始祖とする管理原則論が管理過程論を経て、隣接諸科学の知識を取り入れたオペレーショナル・アプローチ (operational approach) を中心に、その他のアプローチの分化の過程を時系列的に整理したものである¹⁶⁾。その進展の様をマネジメント理論のジャング

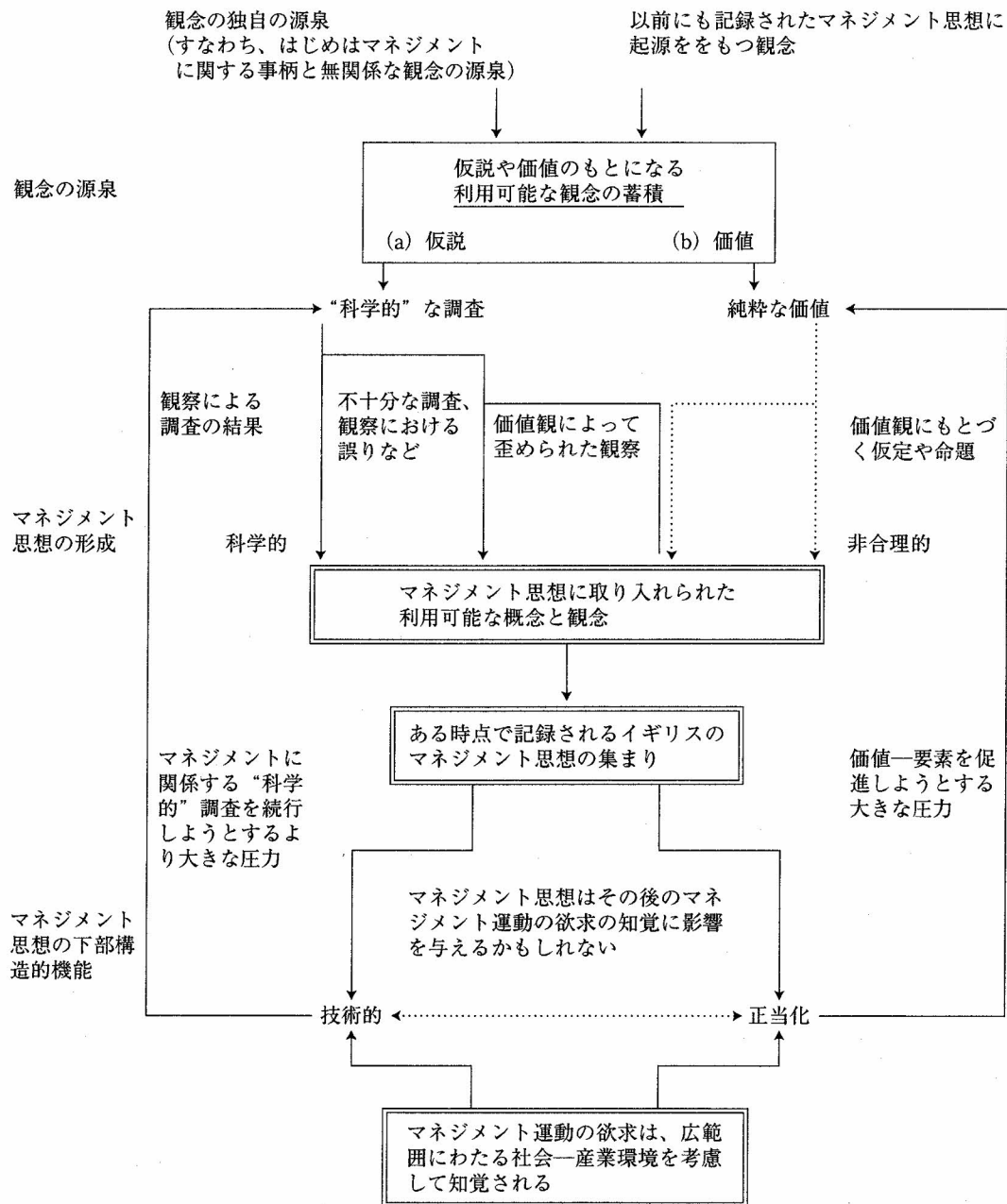
ル化とクーンツが呼んだことはあまりにも有名である¹⁷⁾。

バーリー＝カンダ (Barley, S.R., and Kunda, G.) は、1870年代から現在までのデータに基づいて、アメリカの管理思想が、規範的 (normative) な統制と合理的 (rational) な統制といった対照的なイデオロギーによって、交互に支配されてきたことを論証しようとした¹⁸⁾。彼らは、すべての理論にイデオロギーが反映するのは致し方ないことだと述べている¹⁹⁾。したがって、すべての理論には複数の歴史が存在することになる²⁰⁾。マネジメントのテキストをもってして、それが学問分野の現状についての純粋な表現であるなどと決して仮定すべきではない。むしろ、マネジメント思想は、歴史的に、年代学や年代記を超えて存在している²¹⁾。現代の多様なマネジメント思想を理解するためには、マネジメント研究分野の歴史とイデオロギーの展開を理解・評価することが重要である。そうすることで、連綿と続く認識論的基盤や理論パラダイムだけでなく、現代の実務家の内在的価値と志向性を理解することができる²²⁾。こうした理由で、歴史研究は、自己認識を獲得するのに有用であるといえる²³⁾。また、ある世代の誤りを、次世代の真実によって訂正することができる。ハミルトン (Hamilton, E.) がいうように、ある世代の異説は、次の世代には正統な説になりうるのである²⁴⁾。このような世代間の見解の相違は、歴史的時間の設定を変化させた結果と考えられる²⁵⁾。

イギリスのマネジメント思想家として著名なチャイルド (Child, J.) は、マネジメントに関わる概念や観念が、①「科学的な観察」、②「間違った観察」(erroneous observation)、③「歪められた観察」(distorted observation)、そして④「純粋な価値観の表明」といった4つの局面を通じて、マネジメント思想に取り入れられると考え、その形成過程を描いた²⁶⁾ (図1を参照のこと)。まず、マネジメントの仮説や価値のもとになるに利用可能な観念が、マネジメントに無関係な観念の源泉や以前のマネジメント思想に起源をもつ観念の源泉から蓄積される。次に、それをもとにして仮説が立てられたり、あるいは価値観やイデオロギーが生まれる。仮説は、科学的な調査結果をもとに実証されて、マネジメント思想に取り入れられていく。しかし、中には調査の際に本質的な過失を犯したり、資料を間違えて解釈してしまう場合、実証的に観察を行うがその結果に対する評価がある価値観によって歪められてしまう場合、そして純粋な価値観にもとづいて仮説や命題を立ててしまう場合が考えられる。これらがある時点でのマネジメント思想として記録され、その後のマネジメント実践に影響を与える。

それでは、後の世代での社会科学的な調査や分析によって、科学的な要素と間違った要素、さらには多少とも価値観によって歪められた要素とを識別することはできるのだろうか。②の間違った要素と③の歪められた要素を明確に区別することは難しいかもしれない。しかし、当時の知識水準—限界技術では致し方なかったものと、最初から価値観によって歪められたり、解釈が間違っているものとは、その差が判別できると考えられる。

図1 チャイルドにみるマネジメント思想の形成過程



備考：観念の流入を下方への流れとして表示し、下部構造的な要件を図の底部に配置するのは、全く図示する際の便宜上の問題にすぎない。それは、利用可能な観念と下部構造との間の時間的経過を示すものではない。

資料出所：Child, J., *British Management Thought*, George Allen & Unwin Ltd., 1969, p.236.

(斎藤毅憲・高澤十四久・岡田和秀『経営管理思想』文眞堂、1982年、244頁。)

価値観やアイデアが時代によって変わるとか、ある時点で正当と認められた倫理的・道徳的基準が別の時点では不当とみなされるとか、知識の枠組みが時代によって異なるといった見解を、歴史的相対主義 (historical relativism) あるいは歴史法則主義 (historicism) と呼ぶ²⁷⁾。こうした考え方は、歴史の絶対的原則の妥当性を否定するものである。例えば、歴史法則主義は、組織の構造や行動が文化に依存することを前提としている。したがって、異なる文化における組織の違いは、比較の際に歴史という次元を含めることによって説明できる。例えば、科学的管理法や人間関係論といった古典的管理論への批判が、20年から25年の周期でなされる²⁸⁾。こうしたことは、すべての知識の進歩が歴史に基づいており、出来事や考え方が生じる場所や時間が、それらの特徴に影響を及ぼすという点を考慮していないことに起因している。この点で、過去と現在の理解には、コンテキストすなわち時代背景や状況についての研究が必要であるといえる。出来事や考え方を解釈するには、生まれてきた原因や状況 (つまり時間や場所) が必要不可欠な要素である。また、特定の時点で個々の事象を理解しようとする、特殊性と一般性を取り違える危険がある。状況や時間のコンテキストにどれだけ敏感かということが、事象 (what) ・方法 (how) ・理由 (why) を理解するのに不可欠であるばかりでなく、出来事や考え方の流れを見抜くのにも不可欠でもある²⁹⁾。上で例に挙げたように、テイラー (Taylor, F.W.) は、現代のマネジメント思想家のうちで最も著名な人物の1人であるが、彼の動作研究 (motion study) や時間研究 (time study) が経済人仮説や人間機械視観を連想させるため、時代遅れの管理手法の典型とみなされてきた。テイラーリズム (Taylorism) の主たる目的は、最高の管理手法を求めて、経験則を科学的研究成果に置き換えることにあった。これが、今日の経営管理者の目的とどこが違うのであろうか。テイラー・システムの精神を取り入れている製造企業などないのではないだろうか。

1930年代の人間関係論運動 (human relations movement) が流行する前に、テイラー主義に対して批判の声が高まった³⁰⁾。しかし、このことは、当時のアメリカの労働者の平均的教育水準が3年であったというコンテキストで考えれば当然のことであろう³¹⁾。テイラーの研究成果によって、アメリカはもとより、当時の低開発国とか最貧国の多くの労働者が、中産階級の賃金と地位を獲得したこともまた事実である³²⁾。

テイラーに対しては、上述したように、経済人仮説や人間機械視観をはじめ、人的要素を無視しているとの理由で、これまで厳しい批判が加えられてきたことは周知の通りである。しかし、彼が、人的要素すなわち人間的な課題を理解していなかった訳ではない³³⁾。当時の知識の程度や範囲あるいは仮説を参照にし、歴史的文脈を考慮にして判断すれば、テイラーの思想は、いまでも現代において妥当性をもっているといえよう。テキストにみられる時代遅れの神話に惑わされないためには、当時の社会的な現実に基づく文脈上の解釈が必要である³⁴⁾。

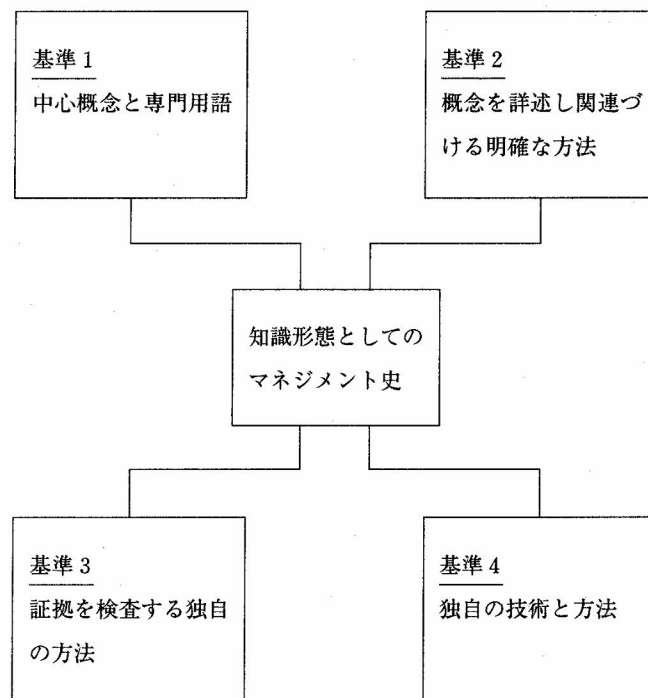
Ⅲ. 知識形態としてのマネジメント史

教育哲学者であるハースト (Hirst, P.) は、1965年に、特定の学問分野の適切性とその価値の正当性を評価するための基準を開発した。彼は、知識形態 (forms of knowledge) としての必須条件を提示し、これに一致しないものは、テーマとして研究・調査あるいは教育にふさわしくないという。その基準には、(1)中心概念と専門用語、(2)概念を詳述し関連づける明確な方法、(3)証拠を検査する独自の方法、(4)独自の技術と方法論の4つがある (図2を参照のこと)。カーソン=カーソン (Carson, P.P., and Carson, K.D.) は、マネジメント史のテーマが上記の4つの基準を満たし、知識形態の条件を満たしているとして、この理論的枠組みの範囲内で、知識形態としてのマネジメント史の理論、方法、および展望を概説している³⁵⁾。

(1) ハーストの基準1：中心概念と専門用語

ハーストによれば、知識形態には、一定の中心的概念と、固有の専門用語が含まれていなければならない。意味の誤解を避けるために、通常用いられる用語や慣用句を標準化することは重要である。とはいえ、自然科学に比較して、歴史研究では明確な言語様式を必要としていない。例えば、

図2 知識形態の4つの必須条件



資料出所：Carson, P.P., and Carson, K.D., "Theoretically Grounding Management History as a Relevant and Valuable Form of Knowledge," *Journal of Management History*, vol.4, no.1, 1998, p.30.

論理実証主義では、多変量解析に必要な経験的データから結論を導き出すという手続きがとられるのに対して、歴史研究では、多くの場合印象に基づく分析が行われている。言い換えれば、雰囲気、感覚、思想、あるいは動機を含む説話から結論が引き出されている。とくに、歴史研究では、人間行動を説明するために、出来事に関係する行為者の動機の理解が重視される。

トンプソン (Thompson, C.J.) らによれば、こうした動機には、次の3つの水準がある³⁶⁾。

- 1) 承認と認識を必要としないほど明確な動機。
- 2) 行為者に気づかれることなく影響を与える社会的諸力。
- 3) 行為者自らが意識したり、気づいている動機。

論理実証主義では、もっぱら3)の行為者の意識的な動機に焦点を合わせるが、歴史研究では、出来事に関係する人びとの感覚を心に浮かべ、つまりそれに共感することによって、彼らの感覚を再構築し、錯綜した動機を究明しようとする。この共感の再構築 (empathetic reconstruction) といった技術によって歴史研究者は、出来事を追体験することができるのである。

ハーストは、例えば、歴史的に有名な場所への訪問、歴史的人物の子孫の話、一次的資料の精査・精読などを通じて、過去の出来事に感情移入し、共感を再構築することが、歴史研究者の能力を向上させることに役立つという。なぜならば、そうした歴史的テーマへの傾注は、①微妙なニュアンスを感知し、②文化的偏向・価値に陥いることを防ぎ、③当該行為者と同一の思考・感情を抱くことができるからである。

(2) ハーストの基準2：概念を詳述し関連づける明確な方法

ハーストによれば、知識形態には、概念を明瞭に説明できる方法とか、詳述できる独自の方法がなければならない。19世紀のドイツの歴史学者であるランクス (Ranks) は、歴史的方法論の過程には、1) 調査、2) 統合、そして3) 解釈といった3つの段階があるという³⁷⁾。

1) 調査 (investigation)

調査とは、年代順に、一貫した方法で因果関係の説明を関連づけ、その因果関係を全体的に説明できる歴史的事実 (historical facts) の発見を意味する。その際、この行為者の明白な動機水準に関係する歴史的事実と、それとは無関係な単なる事実 (mere facts) を区別しなければならない。歴史研究では、歴史的証拠を収集し、組み立てる過程において、各々の事実は、その信頼性を検証されるとともに、別の証拠と比較される必要がある。歴史研究とは、異なる見解の源泉に由来する、非常に多くの多様で矛盾した不完全で複雑な事実を、内部・外部批判にさらし、証拠を一致させながら、出来事を復元することである。

2) 統合 (sythesis)

統合とは、説明に役立つ論理的な事実と、信頼できる証拠とを全体的にまとめることを意味する。確実な根拠のある歴史的説話は、歴史的出来事と無関係な単なる事実を含まず、関連した歴史的事実を含み、歴史的事実間の相互関係を十分に説明できるものでなくてはならない。当然、歴史的事実と単なる事実との区別に際しては、そこに偏向や主観性が介在する可能性がある。これに対して、一部の歴史研究者は、その区別に際して偏向や主観性の恐れを認めながらも、たとえ主観的な情報であっても、蓄積された知識・経験・理解・想像力によって、合理的で客観的な結論を導き出すこともできるとしている。

図3 知識形態の各種情報源－記録と遺物

記録－意図して伝達された証拠

文書記録：

年代記
伝記
家系
供述書および法廷筆記録
回顧録
日記
碑銘および献呈の辞

口述記録：

民謡
伝説
武勇伝

芸術記録：

肖像画
彫刻
硬貨
映画
写真

遺物－意図されずに伝達された証拠

遺体
手紙
公文書
言語
儀式および慣習
道具
領収書

資料出所：Barzun, J., and Graff, H.F., *The Modern Researcher*, 4th ed., Harcourt Brace Jovanovich, 1985; Vincent, J.M., *Historical Research*, New York, 1911; Carson et al., *op. cit.*, p.35. より転載。

3) 解釈 (interpretation)

歴史研究は、事実と因果関係についての説話を統合するばかりでなく、説話を解釈・説明することを目的としている。すなわち、歴史は、出来事の順序や関連の説明なしには、たんなる事実のカタログや記録づくりになってしまう。それを避けるには、その出来事がある出来事よりも先行しているかどうかを検証する必要がある。というのは、ある出来事の発生が、その後の出来事の①構造上の原因、②文脈上の原因、③誘発の原因となる可能性があるからである。

(3) ハーストの基準3：証拠を検査する独自の方法

知識形態には、自らの主張を証明する証拠を挙げる独自の方法がなければならない。例えば、反復実験は科学の特色であるが、歴史研究では上述した共感の再構築が特徴である。歴史研究では、自然科学のように、調査や操作によってデータを創作・考察・構築できないという点で制限がある。すなわち、該当する原資料の位置づけが制約されている。論理実証主義では、例えば、アンケートにみられるように、テーマがデータの収集に先行して公式化されるが、歴史研究では、データ収集が疑問より先行していることはよくあることである。もちろん一般的には、疑問すなわちテーマに応じた利用可能な事実が情報源となる。事実は、直接収集した証拠からなる一次的情報源と、前者に基づいて作成された証拠からなる二次的情報源から集められる。一次的資料には、口述記録、原文、写真、雑誌、日記、手紙、自叙伝などがある。

たしかに、マネジメント史研究の方法論上、一次的情報源の発見が重要だが、その取り扱いには慎重を要する。というのは、当該情報が、必ずしも歴史的事実を正確に伝えているとはいえないからである。一次的情報源は、対立する制度や権力あるいは個人の記憶違いや誤解などによって、偏ったり、矛盾した結論になっているかもしれない。歴史的事実を知る上で潜在的に役立つ情報は、とくに宗教や政治からの抑圧を受けやすいものである場合が多い。ハーストは、歴史的事実を伝える情報源を、図3に示したように、記録 (records) と遺物 (relics) の2つに分類し、前者は上述したような偏向・矛盾・抑圧によってその内容が歪められている可能性が高いのに比べて、後者は意図的にその内容が歪められている可能性が少ないという。

(4) ハーストの基準4－独自の技術と方法論

知識形態は、調査を実施する上で、独自の技術と方法論をもっていなければならない。マネジメント史分野での独自の情報源には、1) 伝記、2) 口述記録、3) 会社史などがある³⁸⁾。

1) 伝記

伝記は、例えば、マネジメント分野の創設者やパイオニアの貢献を保存しておく有効な手段の1

つである。しかし、著者の意向によって、彼らの行動が過度に批判されたり理想化されたりする危険性をはらんでいる。伝記は、彼らの貢献を含め個人の生涯を題材としているため、歴史研究者にとって魅力的な情報源である。しかし、研究者は、登場人物の説話を、彼らの思考過程に影響を与える社会的諸力と統合して解釈しなければならない。というのは、彼らの貢献は、彼らが生きた時代背景を考慮してのみ評価できるからである³⁹⁾。伝記作家が個人(登場人物)を理解するためには、その性格について次の4点を明らかにする必要がある⁴⁰⁾。

①登場人物の外観および癖

②登場人物の特徴的な態度

③近親者や仲間だけが知っている登場人物の要素

④登場人物の心理の核心あるいは実体

④にみられるように、最終的には伝記作家は、登場人物の心の奥の動機や感情を解釈する時、①②③のような情報を踏まえあるいはそれを超えて、登場人物の心理の核心や実体を推し量ろうとする⁴¹⁾。

また、マネジメント思想への貢献者の知的発展に影響を与えたであろう事柄を理解するための情報源に自叙伝がある⁴²⁾。

2) 口述記録

口述記録(oral history)は、マネジメント思想への貢献者について研究するための手段の1つである。というのは、マネジメント思想への貢献者がかならずしも自らの思想を文字で記述しているとは限らないからである。彼らの感情、性格および思想を理解するためには、インタビューが有効である。口述記録は、重要なマネジメントの事象やその関係についての理由とか方法を説明するための豊富な材料を提供してくれる⁴³⁾。

ミッチェル(Mitchell, R.K.)によれば、企業家とその企業家精神に関する心理学や社会学の先行研究では、十分に彼らの性格とコンテキストとの因果関係や企業家との成功の因果関係を明らかにすることができなかったという⁴⁴⁾。そこで彼は、企業家の行動を解釈し、彼らの知識構造を理解するための新しい可能性を追究する手法として、エキスパート情報処理理論(Expert Information Process Theory; E I P T)の適用を提唱した。彼は、特定分野での高度に開発され秩序立てられた知識を「専門家スクリプト」(expert script)と呼び、その基盤の形成過程の分析を通じて、内部者固有の展望について、正しい認識を得ようとした。

1993年、企業家23人に対して企業の成功と失敗を含む事業活動歴についてのインタビューが行われ、そこで得られた口述記録を用いて、企業家の成功と失敗の基準が明らかにされた。その結果、企業家精神は、人間行動の基本原則に則ったもので、理想化された言葉でも実践でもないことがわ

かった。企業家的な成功は、神秘的なものではなく、企業家精神は身近な平凡な方法で獲得することができるものである。口述記録は、部内者には共感を呼び起こし、共通の経験を語りかけるもので、深い洞察を提供してくれるものであることが分かった。

3) 会社史

マネジメント史の方法論の範疇に会社史を含めるには、研究の焦点を、管理的意思決定、リーダーシップおよび株主との相互作用に絞らなければならない。中小企業のように最高経営責任者が個人的に運営している場合には、会社史で上述のような内容が記述されている可能性が高い。一方、大企業の会社史は、マネジメント史研究にとって次のような点で重要な手段となり得る。

- ①制度・組織についての記録を保存した数少ない資料である。
- ②管理者に、過去の事象および行動に関する情報と、将来の意思決定に際しての堅実な基盤を提供することができる。
- ③新しい管理者の訓練に利用でき、真の組織文化を知ることができる。

もちろん、会社史は、過去のビジネス実践を記述したものである。しかし、一般はもとより研究者を対象にしたものではない場合には、入手や利用が困難であったり、反対に一般向けの場合には、もっともらしい皮相的な歴史や説話で飾られている可能性が高い。

ハーストは、上述の4つの基準の他に、歴史の効用、つまり知識形態の実用的価値についても言及している。個人の記憶が、個人の正体の意味を確立する基盤の役目を果たすのと同様に、すべての歴史的記憶は、学問分野の独自性を確立するための基盤の役目を果たすという意見がある。これに対して、歴史は役に立たず注目に値しないという意見もある。また、歴史とは、説明するものであって、かならずしも予測するものではない⁴⁵⁾、歴史的方法論は、普遍的な妥当性を望んではないとする意見もある⁴⁶⁾。しかし、歴史は、指針、モデルの検索、意思決定へのインプットとして利用できる。過去から学ぶことは、難しく危険であるが不可欠なものである。

IV. マネジメントの歴史的 метод論の重要性

カーソン＝カーソンによれば、マネジメント史の専門誌であるジャーナル・オブ・マネジメント・ヒストリー誌 (Journal of Management History) やアカデミー・オブ・マネジメント・レビュー誌 (Academy of Management Review) でさえ、一部の研究を除いて、その歴史的 method論について理論的に言及したものはほとんどないという⁴⁷⁾。とくに歴史研究では、他の社会科学に比べて、その method論に言及した文献が多いとはいえない⁴⁸⁾。マネジメントはもちろんのこと、あらゆる学問分野における歴史研究は、その method論において基本的問題に直面しているのが現状である。

ヘンドリー (Hendry, J.) によれば、マネジメント史家は、歴史学の方法論を学習した経験がな

く、テキストや古典的名著で提起された時代を超えた疑問についての批判的討議と、自著についての批判的フィードバックを通じて、自らの技能を磨いているという⁴⁹⁾。研究に際しては、上述した討議とフィードバックを通じて、歴史的説明と理論的説明を分けて考えることが有用である⁵⁰⁾。歴史の解釈では、作用、特殊性、蓋然性の説明を中心に、特定の興味をそそる現象を生んだ出来事のコンテキストと因果関係に焦点が絞られる。理論的説明では、抽象的で、コンテキストとは無関係で、蓋然性を認めないという観点での説明が求められる。歴史研究では、特定の展開を引き起こした先行的なコンテキストや出来事・事件を明らかにしようとする。一方で、理論的説明によって、特定の歴史的事例を超えて適用できる理論的原則の検証と考察が試みられる。歴史的説明は、理論的説明と補完的關係にあるため、前者は、理論的關係を描写する構造的または因果關係的なモデルを開発するのに有益である。

これまでのマネジメント研究では、因果關係を仮定するのに定性分析的なアプローチが多く用いられてきた。それには、事象やそのコンテキストがはっきりと理論づけられ、事実に基づいた資料が抽象化・一般化され、そして説話の順序の中の因果關係が明確に確立されていることが前提である⁵¹⁾。この因果關係の証拠の抽出や整理の仕方に対して、とりわけ統計学的手法を用いる研究者から疑問が投げかけられてきた⁵²⁾。彼らは、自然科学的な実証主義で裏付けられたような科学的推論は、客観的であり個人的偏見がないという信じているが、そのようなことは神話である⁵³⁾。数量(定量)化するという手続きは、たしかに精緻化することに違いないが、定性化よりも優れているとは必ずしもいえない。関係する研究者が、事実分析するに際して、客観的な第三者となりえない。なぜなら、彼は、研究過程における行為者・当事者そのものなのである。歴史研究とそうでないものとの基本的な違いは、データ(証拠)が生じる方法にある。統計学的処理をなされたデータをもたらしインタビュー調査も、一般に、質問者のあらかじめ選択された行動カテゴリーやオリエンテーションに適合したデータを創造する手続きといえる。またそれは、回答者の主観的な解釈を再度解釈する手続きともいえる。すなわち、一見、客観的かつ科学的データとみられるものも、予測やイデオロギー的な偏向に満ちているともいえるのである。

他方、歴史研究では、一次的資料に基づく推論が導き出されるだけである。したがって、歴史研究で必要とされる想像力は、事実の再形成に向けられるのであって、事実の創造のためであってはならない⁵⁴⁾。すなわち、それは、過去を説明する論理的な議論と証拠資料に裏打ちされた創造力ではないのである。いま1つ重要なことは、歴史研究であろうとなかろうと情報の質である。マネジメント史研究では、つねに一次的資料の入手可能性と保存が重要であり、現代マネジメント研究では、自らが創造したデータの完全性、信頼性、妥当性が重要である。

歴史は、自らの業績の相対的重要性を把握し、次世代との関連でそれを全体的に位置づけるため

に欠くことのできないものである。歴史研究は、過去と現在そして未来とを時間と空間を超えて、われわれの時間と空間を正当に評価することを可能にしてくれる。

歴史家のホワイト (White, H.) は、歴史的事実によって歴史自体を証明することができるだろうかという疑問について、次のように述べている⁵⁵⁾。

「歴史的事実をもって、歴史そのものを説明しえない……。歴史家は、事実を代弁し、……過去の部分から全体を形作る。その全体の完全性は、その表現において、まったく散漫的なものである」と。

マネジメントに関しては、非常に多くの歴史的事実がある。マネジメント史の研究者は、当然のことながら、そうした事実を頼りに歴史を語る。例えば、1895年にアメリカ機械技師協会の会報でテイラーの「出来高給制度」なる論文 (“A Piece-Rate System,” *Transaction*, A.S.M.F., Vol.16, 1895, pp.856-883.) が発表され、アメリカでの科学的管理運動の先駆けとなった。このことは、たんに2つの歴史的事実の因果関係を述べたものにすぎない。こうした歴史的事実を説明するための証拠は、多くの文献・資料の中に見いだすことができる。しかし、たんに足し算だけでは、歴史は語れない。歴史的事実を組み合わせることで、異なった結果を出すこともできる。したがって、史実については、いくつもの解釈が存在する。

歴史的事件や出来事は、客観的な方法だけでは決して完全に再現できない。マネジメント史研究では、可能な限り数多くの一次的資料を用いて、過去に接近することで満足しなければならない。最終的に、歴史の解釈は、主観に頼らなければならないかもしれない。言い換えれば、過去を再現するためには、研究者の想像力 (imagination) がぜひとも不可欠である。これによって、読者にとって有益な説話を書くことができるのである。歴史研究では、合理的に起こるはずである、あるいは起こるはずであった事象を想像力によって再現する。この歴史的想像力とでもいうものが、マネジメント理論とマネジメント史を結びつけるものである。

歴史的考察では、複雑な事件に関連する実証可能な事実で、実証不可能な事実のギャップを埋めなければならない。スコット (Scott, W.G.) によれば、それには想像力と直観 (intuition) が必要であるという⁵⁶⁾。想像力は、直観の属性であるが、直観は、推論や動機を用いることなしに物事を知るための独特の方法である。直観によって得られた知識に対する信頼性については不確かなものがあるが、それは歴史的考察の中でよく用いられるものである。

バーナード (Barnard, C.I.) は、経営管理者の意思決定過程を直観という方法で説明しようとした⁵⁷⁾。この点で、サイモン (Simon, H.A.) と激しく意見が対立した。バーナードは、独占的な価格決定についての彼の娘の疑問に答える手紙の中で、直観に関する自らの見解を述べている⁵⁸⁾。彼によれば、価格形成政策は経済学者が指摘するような合理的な理論の観点では、完全に記述・説明す

ることはできないという。そうではなく、価格決定は、ある程度、管理者の知識、経験、組織・業界に対する理解から生じる直観に基づいている。バーナードは、この過程を記述することは自らの知識の範囲を超えていると感じた。これは、彼がそれを理解できなかったからではなく、それを簡単な言葉に翻訳することができなかったからである。

スコットによれば、われわれが直観的な結論にどのように達したかの説明を求められたとき、どうしてそうした結論に至ったのかは説明できないが、なぜだかそのような気がしたという経験があるのではないかという⁵⁹⁾。もちろん、サイモンは、マネジメント理論と意思決定への実証科学の適用を訴えた以上、こうした考え方にはことごとく反対であった⁶⁰⁾。

マネジメントの知識は、過去から現在へと直線的に続いていると仮定してはならない。むしろ、過去の制度、役割、文化様式といったものは、現在のそれらに取って代わられ、変形され、再結合される。過去は、現在との相互関係において存在する。しかし、マネジメント分野では、これまで過去を無視し、現在の理論や実践方法が過去との相互作用の結果からもたらされたという認識がないうまま研究が進められてきた。ベジアン (Bedeian, A.G.) は、こうした状況を改善するには、次の3点に留意すべきであるという⁶¹⁾。

- 1) 現在のマネジメントの性格を分析するには、コンテキストを説明できる論理を採用すること。
- 2) 歴史分析は、マネジメントの研究方法としてはなくてはならない機能を提供してくれること。
- 3) 歴史面を考慮しない研究方法は、歴史的研究方法よりも問題も多く、なんら優位性をもっていないこと。

マネジメント研究分野の基礎をなしている歴史的構造についての理解こそが、現代のマネジメントを十分に理解する上で欠かせない。

むすびにかえて

本稿では、経営学の歴史的発展過程を科学的に分析することで、経営学の発展法則を解明しようとするわが国の「経営学史」と、アメリカのマネジメントの歴史的発展過程で生まれた学説・理論、さらには説話を調査・統合・解釈する研究分野である「マネジメント史」をあえて別のものとして取り扱った。すなわち、両者を歴史的・方法論あるいはアプローチが異なるものとみなして論を進めた。

アメリカのマネジメント史研究では、①研究の必要性・重要性、②アプローチの方法、③歴史的データの収集方法、④方法論の構築といったテーマがこれまであまり取り上げられてこなかった。そのかわりに、①研究者の業績を文献考証的に説明・解釈する方法、②マネジメントの歴史に支配的な影響を与えたマネジメント思想すなわちパラダイムを中心に時期や時代で区分する方法、さ

らには③マネジメトの学説・理論の系譜をたどることで学問的發展過程を年代記的にとらえる方法などが多く用いられてきた。

しかし、カーソン＝カーソンは、マネジメント史が学問研究分野のテーマとしての基準を満たしているか、との疑問を投げかけた。そこからは、マネジメント史研究では、自然科学と異なり、明確な言語様式をかならずしも必要としておらず、マネジメント行為者の動機の理解つまり彼らとの共感を再構築できることが重要であることが分かった。そのためには、歴史的出来事の因果関係を論理的に説明できる信頼性の高い証拠を発見・収集しなければならない。歴史的事実を証明する証拠には、意図的に事実を伝達する記録と、意図せずに事実を伝達する遺物がある。ただし、歴史研究は、自然科学と比較してその証拠の客観性という点で限界がある。これに対して、ホワイトは、歴史が客観的事実あるいは証拠によってのみ説明されるものではなく、またできるものではないという。歴史的事実の間隙を埋めるのは、知識と経験に基づく想像力と直観であるともいう。

たしかに、時として定性的な手法をとるマネジメント史研究は、主観的であるようにみえる。しかし、自然科学的な実証主義に裏付けられた推論が、客観的かつ偏向がないというのは神話である。分析者である研究者が、客観的な第三者となりうことはできない。なぜなら、研究者は、意識的あるいは無意識的にしる技術・経済・政治・文化的状況から影響を受けているからである。したがって、客観的かつ科学的なデータですら、分析者の予測やイデオロギー的な偏向にさらされているといえる。とはいえ、歴史を解釈するのは、コンテキストを説明できる論理、証拠に裏打ちされた想像力、質の高い情報が重要であることは当然である。この点についてスコットは、「卓越した歴史的想像力は、それが以前考慮されてこなかった探求に解釈の道を開くということで、現代理論の構築に貢献する」と⁶²⁾、マネジメント史研究の学問的意義を述べている。

結局、マネジメント史研究では、マネジメントの歴史的発展過程で発生した学説・理論や、特定の展開を引き起こした先行的なコンテキスト、出来事、事件、説話をその作用・特殊性・蓋然性の説明を中心に解明することを目的としている。一方、マネジメント理論研究は、抽象的でコンテキストとは無関係で、蓋然性を認めないという観点で、特定の歴史的事例を超えて適用できる理論的原則を検証することを目的としている。マネジメント史研究は、理論的關係を描写する構造的あるいは因果關係的モデルを開発するのに役立つという点で、マネジメント理論研究と補完関係にあるといえよう。マネジメント史は、現在のマネジメント理論を補強し、未来のマネジメント理論を構築するのに不可欠なものである。こうした点で、わが国の経営学史とマネジメント史は、その方法論の深化の程度に差はあるものの、経営学の発展法則を解明するという目的では軌を一にするものである。

最後に、カーソンらが挙げるマネジメント史研究分野のテーマをみることで論を閉じることにし

たい⁶³⁾。

- ①現代の管理者の概念、技術、実践の発展を年代順に溯ること。
- ②過去の失敗から何が学べるか、過去の失敗をどうしたら繰り返さないようにできるかを論評すること。
- ③以前に発見されたものを再発見するために、現在の研究努力の方向を示し、新しい方向を提案すること。
- ④現在の知識に基づいて過去のマネジメント史研究を再評価すること。
- ⑤散在している現存の文献をマネジメント史の視点から整理・統一すること。
- ⑥マネジメント研究において間違った方向に導いてしまう恐れのある主張を明らかにすること。
- ⑦現在信じられているマネジメント「神話」を論破すること。
- ⑧マネジメント思想に影響を与える過去と現在の著作を比較すること。
- ⑨マネジメント史の教授法とマネジメント史研究の応用範囲を調査すること。

注

- 1) このゲーテの言葉は、学問における歴史の重要性を語る折りによく引用される。しかし、その原典について知るものは少ない。これについては、山本安次郎『経営学研究方法論』丸善、1975年、226頁の注(1)において詳しい。「この言葉は、J.W. Goethe, *Farbenlehre*に見られるという。これは増地庸治郎著、『経営経済学序論』、同文館、大正十五年、池内信行著、『経営経済学史』、理想社、昭和二四年、拙著、『経営学本質論』、森山書店、昭和三六年、などに援用されている。」
- 2) 経営学史は、経営学説史とともに、わが国の大学の経済・経営・商学部等において同一の科目名称で設置されている場合が多い。斎藤毅憲『現代日本の経営学教育』成文堂、1978年。
- 3) 田中照純『経営学の方法と歴史』ミネルヴァ書房、1998年、143頁。なお、田中氏は、同上書(157頁)の中で、わが国の経営学史研究で方法論を検討している文献として次のものを挙げている。
 - ①池内信行『経営経済学史』理想社、1949年。
 - ②古林喜楽『経営学方法論序説』三和書房、1967年。
 - ③雲嶋良雄『経営管理学の生成』同文館、1964年。
 - ④三戸公他著『経営学史』世界書院、1965年。
 - ⑤海道ノブチカ『西ドイツ経営学の展開』千倉書房、1988年。
 - ⑥裴富吉『経営学の原理と思想—学史的考察—』学文社、1988年。
 - ⑦片岡信之『日本経営学史序説』文眞堂、1990年。
 - ⑧森哲彦『経営学史序説』千倉書房、1993年。
- 4) 同上書、172頁。
- 5) 同上書、173-175頁。
- 6) Wren, D.A., "Management History: Issues and Ideas for Teaching and Research," *Journal of*

Management, Vol.13, No.2, 1987, pp.339-350.

- 7) Leamer, E.E., "Let's Take the Con out of Econometrics," *American Economic Review*, Vol.73, 1983, p.36.
- 8) Gottschalk, L.R., "The Historian and the Historical Document," in Gottschalk, L.R., Kluckhohn, C., and Angell, R.C. (eds.), *The Use of Personal Documents in History, Anthropology, and Sociology*, Social Science Research Council, 1945, p.19.
- 9) Scott, W.G., 「The Purpose and Significance of the History of Management Theory」『経営学史学会第6回大会—予稿集—』青森公立大学経営経済学部開催、1998年5月22日～24日、91～96頁。
- 10) Nevins, A., *The Gateway to History*, (rev.ed.), Doubleday, 1962, p.39.
- 11) Boring, E.A., *A History of Experimental Psychology*, Appleton-Century, 1929, p.x.44.
- 12) 工藤達雄『経営管理論の史的展開』学文社、1981年、6頁。
- 13) 雲嶋良雄『経営管理学の生成』同文館、1964年、1頁。
- 14) Hicks, H.G., *The Management of Organization*, McGraw-Hill, 1967, pp.336-340; Wren, D.A., *The Evolution of the Management Thoughts*, 2nd. ed., John & Wiley & Sons, Inc., 1979. (D. A. レン『現代経営管理思想—その進化の系譜—(上)(下)』(車戸實監訳) マグロウヒル社、1984年。)
- 15) Koontz, H., "The Management Theory Jungle", *Journal of the Academy of Management*, Vol.4, No.3, 1961, pp.174-188; "The Management Theory Jungle Revisited", *The Academy of Management Review*, Vol.5, No.2, 1980, pp.175-185.
- 16) 管理過程学派の発展をクーンツの一連の学派分類に照らしてみると、管理過程論は、オペレーショナル・アプローチ (operational approach) と、それと経験またはケース・アプローチ (empirical or case approach) からの分派が結びついたマネジリアル・ロール・アプローチ (managerial role approach) の二派に分かれ現在に至っている
- 17) これについては、次の文献が詳しい。島弘「H. クーンツの経営学の学派分類と現代経営学」『企業会計』Vol.81, No.1, 1981年、121-128頁；岩永宏治「アメリカ経営学の『学派』分類について」『経営論集』明治大学経営研究所、28巻、2号、1980年、177-197頁。クーンツは、1961年に経営理論の各学派やアプローチが混乱状態にあるとしてジャングル論を展開した。彼は、1976年にはそれ以前の6学派に3学派を加え一学派の枝分かれが起こった9学派、さらに、1980年にはさらにジャングル状態が続いているとして、経営管理論を11学派に区分している。彼による経営管理論に対する学派・アプローチの分類法の主たる変化を時系列的にまとめたものとしては、斎藤毅憲『経営管理論の基礎』同文館、1983年、37頁の図を参照のこと。その他、経営管理論についての学派分類は、多くの研究者によって行われているが、クーンツ以外の代表的な者としては、ヒックスの12分類がある。①伝統的学派、②経験的学派、③人間関係学派、④決定理論学派、⑤数理学派、⑥形式主義学派、⑦自発性学派、⑧参加学派、⑨挑戦反応学派、⑩指令学派、⑪抑制均衡学派、⑫その他の学派。Hicks, H.G., *The Management of Organizations*, McGraw-Hill, 1967, pp.336-340.
- 18) Barley, S.R., and Kunda, G., "Design and Devotion: Surges of Rational and Normative Ideologies of Control in Managerial Discourse," *Administrative Science Quarterly*, Vol.37, 1992, p.364.
- 19) *Ibid.*, p.363.

- 20) Jowett, G.S., "Propaganda Critique: the Forgotten History of American Communication Studies," *Communication Yearbook*, Vol.14, 1991, p.240.
- 21) Spoehr, K.T., and Spoehr, L.W., "Learning to Think Historically," *Educational Psychologist*, Vol.29, No.2, 1994, p.71.
- 22) Apefelbaum, E., "Some Teaching from the History of Psychology," *Canadian Psychology*, Vol.33, 1992, pp.529-537.
- 23) Collingwood, R.G., *The Idea of History*, Clarendon Press, 1945, p.315.
- 24) Hamilton, E. *The Greek Way*, Norton, 1958, p.283.
- 25) Bloch, M.L.B., *The Historian's Craft*, Trans. by P. Putnam, Knopf, 1953/1949, p.4n.
- 26) Child, J., *British Management Thought*, George Allen & Unwin Ltd., 1969, p.227. (斎藤毅憲・高澤十久・岡田和秀訳『経営管理思想』文真堂、1982年、244頁。)
- 27) Gottschalk, *op. cit.*
- 28) Perrow, C., "The Short and Glorious History of Organizational Theory," *Organizational Dynamics*, Vol.2, No.1, 1973, pp.2-15.
- 29) Mowday, R.T., and Sutton, R.I., "Organizational Behavior: Linking Individuals and Groups to Organizational Contexts," *Annual Review of Psychology*, Vol.44, 1993, pp.195-229.
- 30) Drury, H., *Scientific Management: A History and Criticism*, Columbia University Press, 1922.
- 31) Davis, L.E., "Individuals and the Organization," *California Management Review*, Vol.22, No.2, 1980, p.34.
- 32) Drucker, P.F., "The New Productivity Challenge," *Harvard Business Review*, Vol.69, No.6, 1991, pp.69-79; "Management and the World's Work," *Harvard Business Review*, Vol.66, No.5, 1988, pp.65-76.
- 33) Taylor, F.W., *The Principles of Scientific Management*, Harper, 1911, p.119.
- 34) Skinner, Q., "Meaning and Understanding in the History of Ideas," *History and Theory*, Vol.8, 1969, pp.39-40.
- 35) Hirst, P.H., "Liberal Education and the Nature of Knowledge," in R.D. Archambault, ed., *Philosophical Analysis and the Education*, Routledge and Kegan Paul, 1965, pp.113-138.
- 36) Thompson, C.J., Locander, W.B., and Pollio, H.R., "Putting Consumer Experience Back into Consumer Research: The Philosophy and Method of Existential-Phenomenology," *Journal of Consumer Research*, Vol.16, 1989, pp.133-147.
- 37) Carson et al., *op. cit.*, p.32.
- 38) Trent, *op. cit.*
- 39) Wren, *op. cit.*
- 40) Billington, R.A., *Allan Nevins on History*, Charles Scribner's Son, 1971.
- 41) カーソンらは、マネジメント史分野での伝記の好例として、レン (Wren, D.) の著作『フレデリック W. テイラー：科学的管理の父／神話と現実』(Frederick W. Taylor, *Father of Scientific Management: Myth and Reality*, 1991.) を挙げている。彼らは、レンがよく知られていない記録を手繰

り、家族関係者と話し、テイラーと同時代の人びとにインタビューを行うなど、テイラーの作品についての公正で思慮深い論評を行ったという点を評価する。

- 42) カーソンらは、ベジアン (Bedeian, A.) が編集した『マネジメント・ローリエ／自叙伝的エッセー集』 (*Management Laureates: A Collection of Autobiographical Essays*, Vol.1; 2; 3, JAI PRESS INC., 1992; 1992; 1993.) を同分野での自叙伝の好例として挙げている。
- 43) Marston, D.A., *A Guide to Writing History*, Writer's Digest, 1976.
- 44) Mitchell, R.K., "Oral History and Expert Scripts: Demystifying the Entrepreneurial Experience," *Journal of Management History*, Vol.2, No.3, 1996, pp.50-67.
- 45) Smith, D.R., "Managerial Roots: How the Heirs of Sloan and DuPont are Faring," *Across the Board*, Vol.23, 1986, pp.24-35.
- 46) Nevett, T., "Historical Investigation and the Practice of Marketing," *Journal of Marketing*, Vol.55, 1991, pp.13-23.
- 47) Carson, P.P., and Carson, K.D., "Theoretically Grounding Management History as a Relevant and Valuable Form of Knowledge," *Journal of Management History*, Vol.4, No.1, 1998, p.29.
マネジメント史を学問領域として取り上げた文献には、次のようなものがある。
Trent, R.H., "Management History: Is There Madness in Its Method?" in V.F. Mitchell, R.T., Barth, and F.H. Mitchell, (eds.), *Proceedings of the Academy of Management*, Academy of Management, 1972, pp.140-144; Wren, D.A., *The Evolution of Management Thought*, 3rd ed., Wiley, 1994.
- 48) Bedeian, *op. cit.*, p.10.
- 49) Hendry, J., "Business Strategy and Business History: a Framework for Development," *Advances in Strategic Management*, Vol.8, 1992, p.213.
- 50) Turner, J.H., "If not Positivism, then Why is Sociology Important?," *Canadian Journal of Sociology*, Vol.17, 1981/1938, pp.54-61.
- 51) Griffin, L.J., "Narrative, Event-Structure Analysis, and Causal Interpretation in Historical Sociology," *American Journal of Sociology*, Vol.98, 1993, p.1100.
- 52) Thompson, E.P., "The Poverty of Theory & Other Essays," *Monthly Review Press*, 1978, pp.25-50.
- 53) Leamer, E.E., *op. cit.*, p.36.
- 54) Gottschalk, *op. cit.*, p.19.
- 55) White, H., "The Fictions of Factual Representation," in Fletcher, A., ed., *The Literature of Fact: Selected Papers from the English Institute*, 1976.
- 56) Scott, W.G., "Do Historical Facts Speak for Themselves?: Imagination and Intuition in Management History," *Journal of Management History*, Vol.2, No.3, 1996, pp.85-86.
- 57) Barnard, C.I., *The Functions of the Executive*, Harvard University Press, 1979, 1st Published in 1938.
(『山本安太郎訳『新訳／経営者の役割』ダイヤモンド社、1968年。)
- 58) Scott, H.G., *Chester I. Barnard and the Guardians of the Managerial Staff*, University Press of Kansas, Lawrence, 1992.
- 59) Scott, *op. cit.*, 1996, p.87.

- 60) Simon, H.A., *Administrative Behaviour: A Study of Decision Making Processes in Administrative Organizations*, Macmillan, 1945.
- 61) Bedeian, A.G., "Exploring the Past," *Journal of Management History*, Vol.4, No.1, 1998, p.5.
- 62) Scott, 前掲書、96頁。
- 63) Carson et al., op. cit., pp.39-40.

(1999年 1 月13日受理)